

Администрация города Смоленска  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 29 с углубленным изучением  
отдельных предметов» города Смоленска  
(МБОУ «СШ № 29»)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2021 – 2023 год (ы)**

От работодателя:

Директор

О.С. Даниленкова

19 декабря 2020 года



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

И.В. Киселева

« 19 декабря 2020 года



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	4
3. Оплата труда	5
4. Рабочее время и время отдыха	7
5. Гарантии содействия занятости и переобучения сотрудников	10
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации	11
7. Охрана труда	11
8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза	12

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБОУ «СШ № 29» (далее Школа).

Договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», областных законах «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании в Смоленской области» и иных нормативно — правовых актах.

Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Договора (далее Стороны) являются:

- работники школы в лице их представителя профсоюзного комитета;
- работодатель в лице директора школы.

Действие Договора распространяется на работодателя и работников (в том числе совместителей) школы.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган выступает в качестве полномочного представителя Школы при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иных вопросов.

1.4.2. Коллективный договор Школы для работников устанавливает условия труда, меры социальной поддержки и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4.3. Непосредственно в Школе регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора.

1.4.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий,

требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для работников.

1.4.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянно (не реже одного раза в течение года) контроля за ходом выполнения Договора (далее – Комиссия).

1.5.2. Участие представителей сторон Договора в заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнения; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Школы; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

1.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также иными соответствующими органами.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Комиссией.

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания, действует три года (с 01.01.2021 года по 31.12.2023 года).

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, коллективным договором.

2.2. Трудовые договоры с работниками учреждений заключаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причин его заключения.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и территориального соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны согласились, что:

3.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основании нормативно-правового акта, регулирующего оплату труда работников учреждений, принимаемого органом местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа работников и закрепляются в локальных актах учреждений.

3.2. При системе оплаты труда работников учреждений, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией;
- при присуждении учетной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук высшей аттестационной комиссией;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.3. Средства на оплату труда предусматриваются в бюджете города Смоленска в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, сроки выплаты: (10 числа – зарплата за предыдущий месяц, 25 числа – аванс за текущий месяц).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Школы вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.6. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.7. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

3.8. Стороны считают обязательной выдачу всем работникам расчетных листов по начисленной и выплаченной заработной плате.

3.9. Формирование штатов работников на 1 сентября текущего года.

3.10. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденных приказом Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

– не допускается выплата заработной платы в размере ниже должностного оклада учителям, не имеющим полной учебной нагрузки при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся, кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до тарификации.

Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны считают, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, что фиксируется в коллективном договоре.

4.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу директора Школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Администрация учреждений вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) директора школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 6 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка школы в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности



работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.6. Учреждение при наличии собственных средств, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска до 3 календарных дней в случаях: регистрации брака работника школы или его детей; рождения ребенка; проводов сына, мужа в армию; смерти близких родственников.

4.7. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором и статьей 116 Трудового Кодекса.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность отпусков (по семейным обстоятельствам), а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

4.8. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы их продолжительность определяется соглашением сторон, но по желанию работника не менее, чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации с добавлением времени нахождения в пути к месту события и обратно.

4.9. При нагрузке не более ставки учителю предоставляется методический день. При нагрузке более ставки методический день предоставляется по возможности.

В первую очередь:

- матерям – одиночкам;
- матерям, имеющим детей до 14 лет;

- работающим пенсионерам;
- учителям, совмещающим работу с учебой в аспирантуре и при получении первого высшего образования;
- учителям, имеющим общественную нагрузку и занимающим руководящие должности.

Администрация предусматривает дни недели (периоды, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные у педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д.

4.10. Предоставлять работникам 3 дня отгула за работу в течение учебного года без предоставления листка нетрудоспособности.

## **5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

5.1. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений;
- разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников;
- определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждений, предприятий, не менее чем за 2 месяца (статья 82).

5.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в организацию, учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.3. Для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации педагогических работников учреждений не реже чем 1 раз в пять лет предусматривать необходимые средства на эти цели.

5.4. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения или сокращением численности штата.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Стороны считают необходимым:

– учитывать квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

– совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

– оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

6.2. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика отпусков в любое время учебного года.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. В соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации:

– выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников и аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования;

– обеспечивает за счет средств учреждения прохождение периодических бесплатных медицинских обследований работников учреждений;

– обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных условиях труд;

– организует проведение специальную оценку условий труда (СОУТ) в учреждениях;

– создает службы охраны труда, вменяет трудовые обязательства специалисту по ОТ.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Обеспечивает нормативно-правовой документацией, проводит обследование охраны труда, согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.2.2. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждениях.

7.2.3. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками учреждений.

7.2.4. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, правил безопасности, пожарной и экологической безопасности вправе требовать приостановление выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.3. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных учреждениях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в учреждении, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в школе.

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии деятельности, первичной профсоюзной организации, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель:

8.2.1. Обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать школу.

8.2.3. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с коллективным договором, с расчетных счетов

учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

8.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегируемых) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без уведомления выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель (его заместитель) и члены профсоюзных органов в учреждении, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель) профсоюзной организации, школы с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

8.3.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

8.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегируемых) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы).

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.7. Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОУ  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
ОТДЕЛ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗАДАЧ ИАС  
В Г. СМОЛЕНСКЕ В ДР. ДИ. И. П. П. П.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

• 01 • декабрь 2020г

РЕГ № 1/25

ВЕД. СПЕЦ. КАСЬЯНОВ Д. А.



Грошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 14 (четырнадцать) листов  
Директор О. С. Даниленкова

